



Bestuurders VO Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 27 juni 2013 tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Bestuurders VO

UAW Nr. 11444

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen mede namens de overige partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen;

Partij(en) te anderer zijde: Onderwijsbestuurdersvereniging.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III en IV is bepaald:

1. Algemene Bepalingen

1.1 Begripsbepalingen

Arbeidsduur het aantal uren dat de werknemer in een bepaalde periode arbeid verricht
CAO de door partijen overeengekomen regeling van de arbeidsvoorwaarden van de werknemers
Functie het samenstel van werkzaamheden, dat de werknemer krachtens zijn dienstverband moet verrichten

Functiecontract een dienstverband van de werknemer voor bepaalde tijd (maximaal 5 jaar) met een strategische opdracht van de werkgever, welke in de individuele arbeidsovereenkomst nader wordt gespecificeerd

Instelling een school of scholengroep voor voortgezet onderwijs

Partijen elk van de volgende organisaties:

VTOI - De werkgeversorganisatie;

Onderwijsbestuurdersvereniging - De werknemersorganisatie.

Werkgever raad van toezicht van de instelling

Werknemer statutair bestuurder van een instelling voor voortgezet onderwijs met een arbeidsovereenkomst

1.2 Overige bepalingen

1. Deze CAO is van toepassing op de werkgevers van instellingen voor bijzonder voortgezet onderwijs en de werknemers in dienst van deze werkgever.
3. Indien er sprake is van apert onbillijke, kennelijk onredelijke of kennelijk onbedoelde gevolgen van de invoering van deze CAO kan de werkgever CAO-partijen verzoeken een passende oplossing vast te stellen.
4. De rechten en plichten die de werkgever en de werknemer op grond van deze CAO ten opzichte van elkaar hebben, gelden naar rato van de betrekkingsovervang.



2. Dienstverband

2.1. Aard van het dienstverband

Het dienstverband kan worden aangegaan:

- voor bepaalde tijd (art. 2.2.), dan wel
- voor onbepaalde tijd, dan wel
- op basis van een functiecontract (art. 2.3.).

2.2. Dienstverband voor bepaalde tijd

1. Het dienstverband wordt aangegaan voor een periode van maximaal 12 maanden.
2. Het dienstverband eindigt na afloop van de termijn van rechtswege of kan worden omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd.

2.3. Functiecontract

1. In een functiecontract wordt de looptijd in overleg tussen werknemer en werkgever vastgesteld met een maximum van vijf jaar.
2. In afwijking van het gestelde in de artikelen 7:668a en art. 7:669 van het Burgerlijk Wetboek kan het functiecontract met telkenmale maximaal vijf jaar worden verlengd zonder dat er recht ontstaat op een dienstverband voor onbepaalde tijd.
3. Het functiecontract eindigt na afloop van het contract zonder dat opzegging is vereist.

2.4 Arbeidsduur

De wekelijkse arbeidsduur bij een volledige betrekking wordt vastgesteld op 40 uur.

2.5 Vakantieverlof

De werknemer heeft, met behoud van salaris, recht op 30 vakantiedagen per jaar, telkens op te nemen in het betreffende jaar.

3. Overgangsregeling

De werknemer heeft het recht een keuze te maken tussen:

- het voortzetten van het contract (al dan niet gebaseerd op de huidige CAO-VO) zoals dat voor hem gold op 30 september 2011, dan wel
- een contract conform het gestelde in deze CAO.

Voor werknemers met een functiecontract geldt daarbij dat na afloop van de termijn, in het geval werkgever en werknemer een nieuwe termijn overeenkomen, het contract wordt gebaseerd op de CAO Bestuurders VO. Voor werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd, die gekozen hebben hun bestaande contract te continueren, wordt op termijn gestreefd naar een transitie naar de onderhavige CAO, of zijn opvolgers.

4. Bezoldiging

4.1. Bezoldigingsmaximum

1. De 'Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector' (WNT) en het door het ministerie van OCW vastgestelde sectorale bezoldigingsmaximum voor het voortgezet onderwijs vormen het kader van de bezoldiging en worden derhalve gerespecteerd.
2. Werkgever en werknemer komen, ongeacht de betrekkingsovereenkomst, geen bezoldiging overeen die per kalenderjaar meer bedraagt dan de maximale bezoldiging, bedoeld in artikel 4.2. lid 3.

4.2 Bezoldiging

1. De bezoldiging bestaat uit een bedrag voor beloning en een bedrag voor pensioenopbouw.
2. In specifieke, door de werkgever te benoemen situaties kan een variabele beloningscomponent toegekend worden. De maximale hoogte hiervan is vastgelegd in bijlage 1 'Bezoldiging'.
3. De in lid 1 en 2 genoemde bedragen worden door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld conform de door partijen overeengekomen bezoldigingscode die als bijlage 1 'Bezoldiging' bij deze CAO is opgenomen.



5. Onkostenregelingen

5.1. Onkostenvergoeding

De werkgever vergoedt naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid en met inachtneming van de vigerende wet- en regelgeving de kosten die de werknemer maakt ten behoeve van een passende uitoefening van de functie.

5.2. Mobiliteitsregeling

Vergoedingen voor mobiliteit (reiskostenvergoeding woon-werkverkeer en dienstreizen) maken geen deel uit van de in artikel 5.1. genoemde onkostenvergoeding. De werkgever kan hierover met de werknemer individuele afspraken maken. De verantwoording vindt plaats in het jaarverslag van de rechtspersoon.

6. Sociale zekerheid

6.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

De werknemer die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk verhinderd is arbeid te verrichten, heeft gedurende het eerste ziektejaar recht op doorbetaling van 100% van de bezoldiging en het tweede jaar op 70% van de bezoldiging als bedoeld in artikel 4.2. lid 1 en 2.

6.3 Werkloosheidsuitkering

Bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid heeft de (gewezen) werknemer aanspraak op een uitkering ingevolge de WW indien hij voldoet aan de bepalingen van de WW.

7. Beëindiging van het dienstverband

7.1 Einde dienstverband van rechtswege

Van rechtswege eindigt:

- a. het dienstverband voor bepaalde tijd door het verstrijken van de tijd waarvoor het is aangegaan,
- b. het dienstverband van de werknemer die de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, een en ander met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin voornoemde leeftijd is bereikt, met dien verstande dat de werkgever in overleg met de werknemer deze ontslagdatum telkenmale met maximaal een jaar kan opschorten.

7.2 Beëindiging dienstverband

1. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan tussentijds worden beëindigd.
2. Het tussentijds beëindigen van een dienstverband voor bepaalde tijd, dan wel het beëindigen van een dienstverband voor onbepaalde tijd, geschiedt:
 - a. door opzegging,
 - b. door onverwijld opzegging wegens een voor de werkgever of de werknemer dringende reden als bedoeld in art. 7:678, c.q. art. 7:679 van het Burgerlijk Wetboek,
 - c. door ontbinding van het dienstverband wegens gewichtige reden op grond van art. 7:685 dan wel wegens wanprestatie als bedoeld in art. 7:686 van het Burgerlijk Wetboek,
 - d. met wederzijds goedvinden op het door de werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip.

7.3 Opzeggingstermijn

1. In geval van opzegging van een dienstverband voor onbepaalde tijd en in geval van tussentijdse opzegging van een dienstverband voor bepaalde tijd nemen zowel de werkgever als de werknemer, tenzij er sprake is van opzegging op grond van artikel 7.2.2. onder b, de volgende opzeggingstermijn in acht:
 - a. tenminste één maand indien het dienstverband zes maanden of minder heeft geduurd,
 - b. tenminste twee maanden indien het dienstverband meer dan zes maanden, doch minder dan twaalf maanden heeft geduurd,
 - c. tenminste drie maanden indien het dienstverband twaalf maanden of meer heeft geduurd.
2. Indien de opzeggingstermijn die bij wijze van overgangsbepaling is voorgeschreven op grond van art. XXI van de Wet van 14 mei 1998 (Stb. 300, 1998) langer is dan de opzeggingstermijn, genoemd in dit artikel, geldt voor de werkgever de termijn volgens laatstgenoemde Wet.
3. Met wederzijds goedvinden kan van de in lid 1 en 2 genoemde termijnen worden afgeweken.



7.4 Ontslagvergoeding

1. Partijen komen geen uitkeringen overeen wegens beëindiging van het dienstverband, die gezamenlijk meer bedragen dan de som van de beloning en de voorzieningen ten behoeve van beloningen, betaalbaar op termijn, over de twaalf maanden voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband.
2. Partijen komen overeen het dienstverband niet op een later tijdstip te beëindigen dan het tijdstip waarop de werknemer de uitoefening van zijn taken beëindigt.

8. Overige rechten en plichten

8.1 Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer stelt de werkgever in kennis van het aanvaarden van een dienstverband, dan wel van alle andere werkzaamheden waarvoor hij salaris, dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt en van al die nevenwerkzaamheden die voor het uitoefenen van de functie van belang kunnen zijn.
2. De werknemer stelt de werkgever eveneens in kennis van elke wijziging in de aard en de omvang van de in lid 1 bedoelde werkzaamheden.
3. Als de in lid 1 bedoelde werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van de instelling, zijn zij niet toegestaan.
4. Nevenwerkzaamheden waarvoor de werknemer geen salaris dan wel anderszins inkomen uit arbeid ontvangt, worden door de werknemer niet langer verricht indien deze redelijkerwijs in strijd zijn met de belangen van de instelling.

8.2 Geheimhouding

1. Zowel de werkgever als de werknemer nemen met betrekking tot hetgeen in of uit hoofde van hun functie vertrouwelijk te hunner kennis is gekomen de nodige zorgvuldigheid en geheimhouding in acht.
2. De in lid 1 genoemde verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

9. Commissie van Geschillen

9.1. Instelling

Partijen stellen een Commissie van Geschillen in en brengen deze onder bij de Stichting Onderwijsgeschillen.

9.2. Samenstelling

De Commissie bestaat uit drie leden, van wie één lid wordt aangewezen door de werkgeversorganisatie en één door de werknemersorganisatie. De aldus aangewezen leden kiezen gezamenlijk een onafhankelijke voorzitter.

9.3. Reglement

Het reglement als opgenomen in bijlage 2 'Reglement van de Commissie van Geschillen'.

9.4. Kosten

Partijen dragen gezamenlijk de kosten van instandhouding van de Commissie.

9.5. Bevoegdheid

1. De Commissie oordeelt op verzoek van werkgever dan wel werknemer over geschillen:
 - a. die naar hun mening de onderlinge verstandhouding schaden of kunnen schaden;
 - b. omtrent de interpretatie van bepalingen van deze CAO.
2. De uitspraak van de Commissie is alleen dan bindend wanneer werknemer en werkgever de commissie hiertoe in een gezamenlijk schrijven hebben verzocht.

10. Slotbepaling

2. De bij deze CAO behorende bijlage maakt integraal deel uit van deze CAO.



BIJLAGE 1 BEZOLDIGING

I Bezoldiging

De bezoldiging bestaat uit een bedrag voor beloning (A) en een bedrag voor pensioenopbouw (B). Onkostenvergoedingen maken geen deel uit van de bezoldiging.

A. Bedrag voor beloning

De beloning van werknemer bestaat uit een vaste en eventueel uit een variabele beloning.

1) Vaste beloningscomponent

De vaste beloningscomponent is samengesteld uit twaalf maal een maandsalaris (bruto jaarsalaris), een eindejaarsuitkering (EJU) (7,4% van het bruto jaarsalaris) en vakantiegeld (8% van het bruto jaarsalaris).

Op basis van het leerlingenaantal wordt de bestuurder ingeschaald in één van de schalen B1–B5. De werkgever bepaalt op basis van een aantal factoren waaronder de werkervaring van de bestuurder en de complexiteit van de opdracht op welke trede van de schaal de werknemer wordt ingeschaald.

2) Variabele beloningscomponent

In specifieke, door de werkgever te benoemen, situaties kan een variabele beloningscomponent toegekend worden. Deze dient recht te doen aan specifieke situatie en aan de zwaarte van de opdracht welke aan de werknemer is meegegeven. De maximale variabele beloningscomponent bij een dienstverband voor (on)bepaalde tijd bedraagt 5% van de vaste beloningscomponent. De hoogte van de maximale variabele beloning voor werknemers met een functiecontract bedraagt 10% van de vaste beloningscomponent, aangezien inherent is aan een functiecontract dat werkgever hierin een strategische opdracht met werknemer afsprekt welke gedurende de looptijd van het contract dient te worden uitgevoerd. Deze opdracht wordt in de individuele arbeidsovereenkomst nader gespecificeerd.

Het al dan niet toekennen van een variabele beloning behoort tot de discretionaire ruimte van de werkgever. De Werkgever stelt zich terughoudend op bij het toekennen van een variabele beloningscomponent.

B. Pensioenbijdrage

De werknemer heeft recht op een pensioenbijdrage van de werkgever die overeenkomt met de regeling voor andere werknemers van de onderwijsinstelling.

II Inschaling

Complexiteit

De complexiteit van de bestuursfunctie wordt bepaald door een aantal factoren, zoals leerlingaantal, complexiteit en aantal onderwijstypen.

Leerlingaantal

Op basis van het onderzoek naar de huidige bezoldiging van bestuurders in relatie tot de complexiteit van de bestuursfunctie is naar voren gekomen dat het leerlingaantal het meest discriminerende gegeven is. Daarom is het leerlingaantal het vertrekpunt voor de inschaling van bestuurders.

Hoe meer leerlingen de organisatie heeft, hoe meer werknemers (fte) er in dienst zijn. De complexiteit neemt ook op andere terreinen navenant toe: meer leerlingen betekent vaak meer scholen en meer schooltypes, meer gemeentes en/of grotestedenproblematiek.

Ll.-aantal	schaal
≤ 500	B1 (14)
501 – 2000	B2 (15)
2001 – 4000	B3 (16)
4001 – 12.500	B4 (17)
≥ 12.501	B5 (18)



III Beloning

Dienstverband (on)bepaalde tijd					Functiecontract			
B1	schaal	vaste beloning	maximale variabele beloning	maximale beloning	schaal	vaste beloning	maximale variabele beloning	maximale beloning
	B1-1	€ 80.136	€ 4.007	€ 84.142	B1-1	€ 83.620	€ 8.362	€ 91.982
	B1-2	€ 82.365	€ 4.118	€ 86.483	B1-2	€ 85.946	€ 8.595	€ 94.541
	B1-3	€ 84.611	€ 4.231	€ 88.841	B1-3	€ 88.289	€ 8.829	€ 97.118
	B1-4	€ 86.872	€ 4.344	€ 91.216	B1-4	€ 90.649	€ 9.065	€ 99.714
	B1-5	€ 89.229	€ 4.461	€ 93.690	B1-5	€ 93.108	€ 9.311	€ 102.419
	B1-6	€ 91.665	€ 4.583	€ 96.249	B1-6	€ 95.651	€ 9.565	€ 105.216
	B1-7	€ 94.166	€ 4.708	€ 98.874	B1-7	€ 98.260	€ 9.826	€ 108.086
B2	schaal	vaste beloning	maximale variabele beloning	maximale beloning	schaal	vaste beloning	maximale variabele beloning	maximale beloning
	B2-1	€ 86.872	€ 4.344	€ 91.216	B2-1	€ 90.649	€ 9.065	€ 99.714
	B2-2	€ 89.229	€ 4.461	€ 93.690	B2-2	€ 93.108	€ 9.311	€ 102.419
	B2-3	€ 91.665	€ 4.583	€ 96.249	B2-3	€ 95.651	€ 9.565	€ 105.216
	B2-4	€ 94.166	€ 4.708	€ 98.874	B2-4	€ 98.260	€ 9.826	€ 108.086
	B2-5	€ 97.160	€ 4.858	€ 102.018	B2-5	€ 101.384	€ 10.138	€ 111.522
	B2-6	€ 100.265	€ 5.013	€ 105.278	B2-6	€ 104.624	€ 10.462	€ 115.087
	B2-7	€ 103.434	€ 5.172	€ 108.606	B2-7	€ 107.931	€ 10.793	€ 118.724
B3	schaal	vaste beloning	maximale variabele beloning	maximale beloning	schaal	vaste beloning	maximale variabele beloning	maximale beloning
	B3-1	€ 94.166	€ 4.708	€ 98.874	B3-1	€ 98.260	€ 9.826	€ 108.086
	B3-2	€ 97.160	€ 4.858	€ 102.018	B3-2	€ 101.384	€ 10.138	€ 111.522
	B3-3	€ 100.265	€ 5.013	€ 105.278	B3-3	€ 104.624	€ 10.462	€ 115.087
	B3-4	€ 103.434	€ 5.172	€ 108.606	B3-4	€ 107.931	€ 10.793	€ 118.724
	B3-5	€ 106.763	€ 5.338	€ 112.101	B3-5	€ 111.404	€ 11.140	€ 122.545
	B3-6	€ 110.139	€ 5.507	€ 115.646	B3-6	€ 114.927	€ 11.493	€ 126.420
	B3-7	€ 113.658	€ 5.683	€ 119.341	B3-7	€ 118.600	€ 11.860	€ 130.460
B4	schaal	vaste beloning	maximale variabele beloning	maximale beloning	schaal	vaste beloning	maximale variabele beloning	maximale beloning
	B4-1	€ 103.434	€ 5.172	€ 108.606	B4-1	€ 107.931	€ 10.793	€ 118.724
	B4-2	€ 106.763	€ 5.338	€ 112.101	B4-2	€ 111.404	€ 11.140	€ 122.545
	B4-3	€ 110.139	€ 5.507	€ 115.646	B4-3	€ 114.927	€ 11.493	€ 126.420
	B4-4	€ 113.658	€ 5.683	€ 119.341	B4-4	€ 118.600	€ 11.860	€ 130.460
	B4-5	€ 117.305	€ 5.865	€ 123.170	B4-5	€ 122.405	€ 12.241	€ 134.646
	B4-6	€ 121.032	€ 6.052	€ 127.083	B4-6	€ 126.294	€ 12.629	€ 138.923
	B4-7	€ 124.885	€ 6.244	€ 131.130	B4-7	€ 130.315	€ 13.032	€ 143.347
B5	schaal	vaste beloning	maximale variabele beloning	maximale beloning	schaal	vaste beloning	maximale variabele beloning	maximale beloning
	B5-1	€ 116.429	€ 5.821	€ 122.251	B5-1	€ 121.491	€ 12.149	€ 133.640
	B5-2	€ 119.550	€ 5.978	€ 125.528	B5-2	€ 124.748	€ 12.475	€ 137.223
	B5-3	€ 122.672	€ 6.134	€ 128.805	B5-3	€ 128.005	€ 12.801	€ 140.806
	B5-4	€ 125.793	€ 6.290	€ 132.083	B5-4	€ 131.262	€ 13.126	€ 144.389
	B5-5	€ 129.201	€ 6.460	€ 135.661	B5-5	€ 134.819	€ 13.482	€ 148.300
	B5-6	€ 132.609	€ 6.630	€ 139.240	B5-6	€ 138.375	€ 13.837	€ 152.212
	B5-7	€ 136.017	€ 6.801	€ 142.818	B5-7	€ 141.931	€ 14.193	€ 156.124

Reglement Commissie voor Geschillen CAO Bestuurders VO

Reglement van de Commissie van Geschillen, als bedoeld in artikel 9.1 CAO bestuurders VO

Artikel 1 Begripsbepalingen

- CAO: de geldende CAO bestuurders VO
- Commissie: de Commissie als bedoeld in artikel 9.1 CAO



- *Instelling*: een school of scholengroep voor voortgezet onderwijs
- *Werkgever*: de raad van toezicht van de instelling
- *Werknemer*: de statutair bestuurder van een instelling voor voortgezet onderwijs met een arbeids-overeenkomst.

Artikel 2 Geschillen

1. De Commissie is bevoegd op verzoek van de werkgever dan wel de werknemer te oordelen over:
 - a. geschillen die naar hun mening de onderlinge verstandhouding schaden dan wel kunnen schaden;
 - b. geschillen omtrent de interpretatie van de bepalingen van de CAO.

Rechtsgang

Artikel 3 Verzoekschrift

1. Een geschil wordt aanhangig gemaakt door middel van een verzoekschrift in zesvoud, dat naam en woonplaats van de verzoeker en de verweerder, het onderwerp van geschil en het standpunt van verzoeker vermeldt. Bij het verzoekschrift worden de relevante bijlagen bijgesloten, alsmede indien van toepassing, een afschrift van de bestreden beslissing indien deze schriftelijk is medegedeeld.
2. De secretaris tekent op de ingekomen stukken de datum van ontvangst aan en doet aan de verzoeker bericht van ontvangst toekomen.
3. Indien het verzoek kennelijk bij een andere Commissie moet worden aangebracht, deelt de secretaris dit onverwijld aan verzoeker mede.

Artikel 4 Vereenvoudigde behandeling

1. Indien de Commissie kennelijk onbevoegd is deelt de voorzitter dit onverwijld gemotiveerd aan partijen mede. In andere gevallen oordeelt de Commissie of zij bevoegd is.
2. In het geval van een mededeling van onbevoegdheid als bedoeld in de eerste volzin van lid 1 is elke partij gerechtigd de Commissie binnen zes weken na de ontvangst daarvan te verzoeken het geschil alsnog in behandeling te nemen, bij welk verzoek de stelling dat de Commissie bevoegd is, dient gemotiveerd te zijn.

Artikel 5 Verweerschrift

1. In andere gevallen dan die als bedoeld in artikel 4 van dit reglement, zendt de secretaris onmiddellijk na ontvangst van het verzoekschrift of hersteld verzoekschrift een exemplaar daarvan met de daarbij behorende stukken, aan de verweerder en stelt hem in de gelegenheid binnen een termijn van vier weken een verweerschrift in te dienen. De voorzitter kan hiervoor een kortere termijn bepalen. Bij elk exemplaar voegt de verweerder afschriften van de voornaamste op de zaak betrekking hebbende stukken. De voorzitter kan op basis van een tijdig en met redenen omkleed verzoek van de verweerder, de termijn voor verweer verlengen.
2. Na ontvangst van het verweerschrift zendt de secretaris onverwijld een exemplaar daarvan, vergezeld van de daarbij behorende afschriften, aan de verzoeker.

Artikel 6 Replik en dupliek

De voorzitter kan verzoeker in de gelegenheid stellen schriftelijk te repliceren. In dat geval wordt de verweerder in de gelegenheid gesteld schriftelijk te dupliceren. De voorzitter stelt de termijnen voor repliek en dupliek vast.

Artikel 7 Vaststelling plaats en tijdstip mondelinge behandeling

De voorzitter van de Commissie bepaalt op zo kort mogelijke termijn de plaats waar en het tijdstip waarop de behandeling van het geschil ter zitting zal plaatsvinden. Aan partijen wordt daarvan tijdig kennis gegeven door een schriftelijke uitnodiging. Bij de uitnodiging wordt medegedeeld uit welke personen de Commissie die het geschil ter zitting zal behandelen, zal zijn samengesteld.



Artikel 8 Schriftelijke behandeling

Met eenstemmig goedvinden van de Commissie en partijen kan de behandeling van het geschil schriftelijk geschieden.

In dat geval wordt de verzoeker in de gelegenheid gesteld binnen een bepaalde termijn te repliceren waarna de verweerder in de gelegenheid wordt gesteld om binnen een bepaalde termijn te dupliceren.

Artikel 9 Wraking en verschoning

1. Voor of op de zitting kan elk van de zittende leden van de Commissie door een of meer bij het geschil betrokken partijen worden gewraakt op grond van feiten of omstandigheden die het vormen van een onpartijdig oordeel door het desbetreffende lid zouden kunnen bemoeilijken. Ook kan op grond van zodanige feiten of omstandigheden een lid verzoeken zich te mogen verschonen.
2. De andere zittende leden van de Commissie beslissen zo spoedig mogelijk of de wraking dan wel verschoning wordt toegestaan.
3. Bij staking van de stemmen is het verzoek toegestaan.
4. De beslissing op een verzoek om wraking is gemotiveerd en wordt zo spoedig mogelijk aan de partijen en het commissielid wiens wraking was verzocht, medegedeeld.
5. Ingeval van misbruik kan de Commissie bepalen dat een volgend verzoek om wraking niet in behandeling wordt genomen. Hiervan wordt in de beslissing mededeling gedaan.
6. De beslissing op een verzoek om verschoning is gemotiveerd en wordt zo spoedig mogelijk aan partijen en het commissielid dat om verschoning had verzocht, medegedeeld.

Artikel 10 Vervanging ter zitting, getuigen en deskundigen

1. Een partij kan zich ter zitting door een gemachtigde doen vervangen of zich door een gemachtigde doen bijstaan.
2. De Commissie kan van een gemachtigde die geen advocaat is een schriftelijke volmacht verlangen.
3. De Commissie kan ambtshalve getuigen oproepen; indien zij van deze bevoegdheid gebruik maakt, doet zij hiervan vooraf mededeling aan de partijen.
4. De Commissie kan op verzoek van een partij aan deze toestaan om op eigen kosten getuigen en/of deskundigen voor te brengen, met dien verstande dat zij de namen van de personen uiterlijk op de vierde dag voor de zitting schriftelijk opgeeft aan de secretaris en aan de wederpartij.
5. De Commissie is bevoegd om een van haar leden aan te wijzen om getuigen of deskundigen te horen. In dat geval bepaalt de Commissie het tijdstip van het verhoor en de wijze waarop het verhoor zal geschieden.

Artikel 11

1. De Commissie kan bij tussenbeslissing een of meer deskundigen benoemen tot het uitbrengen van een advies.
2. De Commissie zendt ten spoedigste afschrift van de benoeming en van de aan de deskundige(n) gegeven opdracht aan de partijen.
3. De Commissie kan van een partij verlangen, de deskundige(n) de vereiste inlichtingen te verschaffen en de benodigde medewerking te verlenen.
4. Na ontvangst van het deskundigenbericht wordt dit in afschrift door de Commissie ten spoedigste aan de partijen toegezonden.
5. Op verzoek van een der partijen en indien de Commissie daar reden toe ziet, wordt/worden de deskundige(n) nadien op een zitting van de Commissie gehoord. Indien een partij zulk een verzoek wenst te doen, deelt zij dit ten spoedigste mede aan de Commissie en aan de wederpartij.



6. De Commissie stelt de partijen in de gelegenheid, de deskundige(n) vragen te stellen.

Artikel 12 Behandeling ter zitting

1. Het geschil wordt behandeld in een besloten zitting van de Commissie.
2. De voorzitter heeft de leiding van de zitting. Hij geeft elk van de partijen de gelegenheid haar standpunt toe te lichten.
3. Indien voor de sluiting van de zitting blijkt, dat het onderzoek niet volledig is geweest, kan de Commissie bepalen dat de behandeling ter zitting op een door de Commissie te bepalen tijdstip zal worden voortgezet. Daarbij kunnen aan partijen aanwijzingen worden gegeven met betrekking tot het te leveren bewijs.
4. Voordat de behandeling ter zitting wordt gesloten, deelt de voorzitter mede wanneer uitspraak zal worden gedaan.

Artikel 13 Heropening onderzoek

Indien de Commissie van oordeel is dat het onderzoek niet volledig is geweest, kan zij het heropenen. De Commissie bepaalt daarbij op welke wijze het onderzoek wordt voortgezet. De secretaris doet zo spoedig mogelijk mededeling daarvan aan partijen.

Artikel 14 Beraadslaging en uitspraak

1. De Commissie beraadslaagt en beslist in besloten vergadering. Zij beslist bij meerderheid van stemmen.
2. De Commissie oordeelt naar redelijkheid en billijkheid en grondt haar uitspraak uitsluitend op de stukken die voor de zitting zijn overgelegd alsmede op hetgeen ter zitting naar voren is gebracht en, behoudens indien de wederpartij hierdoor wordt benadeeld, op de stukken die ter zitting zijn overgelegd.

Artikel 15 Uitspraak

1. Binnen zes werkweken na de laatste zitting dan wel de laatste uitwisseling van stukken doet de Commissie uitspraak
2. De uitspraken van de Commissie zijn gedagtekend en houden in:
 - a. de namen en woonplaatsen van de partijen en de namen van de gemachtigden,
 - b. de gronden, waarop de uitspraak berust,
 - c. het oordeel met betrekking tot de ontvankelijkheid of niet-ontvankelijkheid van het verzoek en het oordeel met betrekking tot de gegrondheid of niet-gegrondheid van het verzoek dan wel het oordeel met betrekking tot de toepassing van de CAO dan wel het oordeel ten aanzien van het geschil dat de goede verstandhouding tussen partijen kan schaden.
 - d. de eventuele aanbeveling,
 - e. de namen van de leden van de Commissie die de uitspraak hebben vastgesteld.
3. De uitspraak, door de voorzitter en de secretaris ondertekend, wordt toegezonden aan partijen.

Artikel 16 Intrekking van het geschil

Verzoeker(s) kan (kunnen) bij schriftelijke, gedagtekende en ondertekende kennisgeving of mondeling ter zitting aan de Commissie mededelen dat het geschil wordt ingetrokken.

Artikel 17 Termijnen

1. Voor de in dit reglement genoemde termijnen worden de periodes van de aan de betrokken instelling vastgestelde vakanties niet meegerekend.
2. Indien door dwingende omstandigheden de Commissie niet in staat is geweest binnen de daarvoor gestelde termijn uitspraak te doen, deelt de secretaris dit na overleg met de voorzitter aan partijen mede en wordt zo spoedig mogelijk uitspraak gedaan.



Artikel 18 Geheimhouding

1. Alle op de zaak betrekking hebbende stukken dienen ter vertrouwelijke kennisneming van de Commissie. Anderen dan de partijen of de gemachtigden en adviseurs mogen vanwege de Commissie deze stukken niet inzien of hiervan afschriften of uittreksels maken.
2. De leden van de Commissie en de secretaris zullen al hetgeen zij in verband met een geschil vernemen als vertrouwelijk beschouwen.
3. Zodra de Commissie uitspraak heeft gedaan, zenden de leden de in hun bezit zijnde stukken die op het geschil betrekking hebben, aan het secretariaat, dat zorg draagt voor archivering van één volledig dossier en voor vernietiging van de overige stukken.

Artikel 19 Aansprakelijkheid

De Commissie, de leden van de Commissie en van het secretariaat, zijn niet aansprakelijk voor de gevolgen van de uitspraken en werkzaamheden.

Artikel 20 Bekendmaking van het reglement en de uitspraken

Het reglement en de uitspraken van de Commissie worden in geanonimiseerde vorm gepubliceerd op de website van de Stichting: www.onderwijsgeschillen.nl

Artikel 21 Bevoegdheid voorzitter

In gevallen waarin dit reglement niet voorziet beslist de voorzitter, de overige leden van de Commissie gehoord.

Artikel 22 Wijziging en inwerkingtreding van het reglement

1. Een voorstel tot wijziging van dit reglement kan bij de secretaris worden ingediend door:
 - a. een Commissielid;
 - b. de partijen bij de CAO.De secretaris belegt acht weken na ontvangst van dit voorstel een vergadering, waarvoor de persoon of organisatie die het voorstel tot wijziging heeft gedaan, de leden en de plaatsvervangende leden van de Commissie worden uitgenodigd. Tegelijk met de uitnodiging voor de vergadering wordt het wijzigingsvoorstel toegezonden.
2. Over het wijzigingsvoorstel beslist de Commissie.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 september 2013.

Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 oktober 2013 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 27 juni 2013

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze:
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,
M.H.M. van der Goes.*